

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS PENDAPATAN SURABAYA UTARA

Oleh  
Susi Hardjati  
Adm.Publik FISIP-UPN"Veteran" Jatim

ABSTRACT

The purpose of this research is to know influence between leadership to work performance in UPTD Income North Surabaya.

This research used qualitative method that content two variable leadership and work performance. The collected data using Rank Spearman to analysis answer of respondent, then using t test to know influence leadership to work performance.

The result of coefficient correlation indicated that there is relation leadership between work performance and this relation is in category enough. The result of t test indicated that there is influence leadership between work performance as 28,51% and reduce influence by another factor.

Keyword : leadership, work performance

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Surabaya Utara

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang mengoperasikan dua variabel kepemimpinan dan kinerja. Pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner yang dijawab oleh responden. Teknik analisa data menggunakan rumus Rank Spearman untuk menganalisa jawaban responden, selanjutnya menggunakan uji t untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan hubungan ini dalam kategori sedang. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 28,51% sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam setiap organisasi merupakan bagian penting karena manusia dengan segala kemampuannya merupakan penggerak seluruh sumber daya lain yang dimiliki perusahaan atau organisasi. Untuk itu pemeliharaan pegawai dirasakan sangat penting untuk menunjang efektifitas setiap gerak operasional suatu organisasi.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka sangat layak bagi setiap organisasi mencurahkan perhatiannya kepada pegawai sejak awal. Untuk melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan pemenuhannya oleh organisasi mutlak diciptakan. Pegawai mempunyai sifat yang kompleksitas dalam suasana dan dalam kondisi bagaimanapun. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.. Pegawai juga merupakan asset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena pegawai merupakan tenaga kerja yang memiliki perasaan tujuan pribadi, sifat atau karakteristik yang berbeda-beda, sehingga pimpinan dalam merealisasikan tujuan organisasi harus mampu mengelola mereka dengan baik. Karena itu bila terjadi ketidak seimbangan, kinerja pegawai akan menurun hingga akhirnya pegawai merasa tidak puas dan memilih mangkir sehingga tidak mampu memenuhi kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Pemeliharaan hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun dengan pemimpin organisasi perlu dilakukan sebaik mungkin. Beberapa hal seperti yang diungkapkan oleh Siagian (1992:286) upaya-upaya untuk menjaga hubungan antara lain, penanggulangan stress, konseling, dan pengenaan sanksi disipliner, system komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekayaan para pekerja.

Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya, namun kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan organisasi. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin.

Dalam kepemimpinan itu menuntut adanya kemahiran untuk membaca situasi yang berkaitan dengan iklim kerja dalam organisasi, dalam arti sanggup untuk mengetahui dan menyakinkan setiap anggota atau bawahannya dalam menyesuaikan cara berfikir dan bertindak dengan kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan pemimpin dapat diukur dari keberhasilannya dalam memimpin para bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama sekali pada kemampuannya untuk menciptakan kondisi dimana kelompok bawahan sebagai totalitas dapat digerakkan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Thoah (2001:35) pengertian kepemimpinan adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Kegiatan interaksi tersebut menimbulkan perilaku individu yang sesuai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Definisi tentang kepemimpinan juga dikemukakan oleh Wiyono (1997:298) bahwa "Kepemimpinan adalah kecakapan seseorang untuk menyelami mempengaruhi, meyakinkan, serta mengajak para anggotanya agar terwujudnya suatu tujuan".

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan bawahan dalam rangka mempengaruhi perilaku bawahan agar melaksanakan kegiatan yang

diinginkan oleh pemimpin maupun organisasi.

Menurut Stoner (1996:165) “fungsi kepemimpinan adalah aktivitas yang dipertahankan kelompok dan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh pimpinan. Dengan demikian setiap pemimpin mempunyai kewajiban dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawannya, oleh karena itu kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk efektifitas organisasi.

Menurut Stoner (1996:165) “fungsi kepemimpinan ada dua yaitu :

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas. Dalam fungsi ini pemimpin membagi tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan kepada bawahan, memberi pengarahan tentang bagaimana suatu tugas harus dilakukan, dan memberikan penyelesaian terhadap suatu masalah yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan kepada bawahannya. Pimpinan juga harus memperhatikan tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki bawahan agar bawahan mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok atau sosialisasi. Fungsi ini dapat diwujudkan dengan tindakan seperti menengahi suatu perselisihan atau menyelesaikan suatu konflik dalam kelompok, dan memastikan bahwa individu-individu merasa dihargai oleh kelompoknya.

Setiap organisasi selalu mengharap tercapainya suatu tujuan, yang dapat dicapai dengan adanya pegawai yang mampu dan cakap dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan hasil yang baik, tepat dan cepat dalam arti kinerja mereka baik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu (Hasibuan, 2001 : 94)

Kinerja yang baik akan memungkinkan prestasi organisasi secara keseluruhan, akan tetapi apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah pula ditandai dengan turunnya semangat kegairahan kerja, tetapi kinerja yang baik itu bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat kerja dan kegairahan kerja saja tetapi juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang diharapkan oleh organisasi, lebih jauh faktor prestasi kerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (Agus Dharma, 2001 : 355).

Menurut Handoko (2001 : 135) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Dessler (1997:135) penilaian prestasi terdiri dari dua langkah yaitu ”mendefinisikan pekerjaan menilai prestasi. Pendefinisian pekerjaan berarti baik pemimpin maupun bawahan bersama-sama sepakat atas hal-hal yang diharapkan akan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai prestasinya. Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi actual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama. Penilaian prestasi menghendaki adanya pertemuan-pertemuan dimana dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan”.

Menurut Gomes (2000:142), penilaian kinerja adalah ”Ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan yang menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif seperti sikap, kreatifitas, dan kerja sama yang menghasilkan pengukuran yang konsisten tergantung pada

siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

Menurut Buchori (2004:50) mengemukakan ciri-ciri lingkungan organisasi dan praktek-praktek manajemen juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu antara lain terdiri dari faktor-faktor budaya hukum politik ekonomi teknologi dan sosial. Pengaruh itu bersifat langsung maupun tidak langsung.

Hal lain juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi yang terdiri dari atas kebijaksanaan dan filsafat manajemen gaya kepemimpinan ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Propinsi Jawa Timur Surabaya utara yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawainya

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang mengoperasikan dua variabel kepemimpinan dengan indikator konsiderasi, inisiasi, variabel kinerja dengan indikator quantity of work, quality ofwork, job knowledge, creativiness,cooperative, dependability,initiative, personal qualies.

Pengumpulan data dioperoleh melalui kuisisioner yang dijawab oleh responden. Teknik analisa data menggunakan rumus Rank Spearman untuk menganalisa jawaban responden, selanjutnya menggunakan uji t untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Koefesien Koprelasi diperoleh nilai p sebesar 0,534 dimana hasil tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi Koefesien korelasi ,hasil tersebut terletak antara 0,40-0,599 yang menunjukkan bahwa keterkaitan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terhadap pengaruh yang sedang, karena yang mempengaruhi kinerja tidak hanya kepemimpinan, melainkan ada faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain iklim organisasi yang terdiri atas kebijaksanaan dan filsafat manajemen, gaya kepemimpinan, ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara ternyata terbukti atau ada hubungan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,10 menurut Sugiono (2004:236) buntut mengetahui harga t ini signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan tabel t, karena ini merupakan penelitian populasi, maka tabel t dengan taraf kesalahan 5% dan  $dk=n-2$ , karena disini uji dua pihak, maka harga t untuk uji dua pihak dengan kesalahan 5%. Dan dalam penelitian ini digunakan responden yang berjumlah 68 orang ( $dk=68-2$ ) berarti  $dk=66$ , maka diperoleh harga  $t_{tabel}$  1,9966.

Menurut kriteria pengujian jika  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), hal ini berarti terdapat suatu tingkat pengaruh yang signifikan (dapat dipercaya)antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara, dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}\text{Uji Determinasi} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,534^2 \times 100\% \\ &= 0,2851 \times 100\% \\ &= 28,51\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil determinasi diatas maka dapat diartikan besarnya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara adalah 28,51 % sedangkan 71,49 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut :

Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara sebesar 88,23 %. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,10.

Menurut kriteria pengujian jika t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,10 > 1,9966$ ), hal ini berarti bahwa terdapat suatu tingkat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara.

Hasil tersebut sesuai dengan prediksi yang menduga bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi, diperoleh nilai p sebesar 0,534 dimana hasil tersebut setelah diinterpretasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, hasil tersebut terletak antara 0,40-0,599. yang menunjukkan bahwa keterkaitan

antara kepemimpinan terhadap kinerja terdapat hubungan yang sedang.

Terdapat pengaruh sebesar 28,51, hal ini dikarenakan yang mempengaruhi kinerja tidak hanya kepemimpinan, melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain iklim organisasi yang terdiri atas kebijaksanaan dan filsafat manajemen, gaya kepemimpinan, ciri-ciri struktural dan kondisi sosial. Sesuai dengan pendapat Zainun (2004:50).

Meskipun kepemimpinan di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa Timur Surabaya Utara memperlakukan bawahan sebagai pelaksana organisasi meskipun tidak semua sebagai pelaksana organisasi, akan tetapi para bawahan atau pegawai merupakan bekal untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Siagian (2005) pemeliharaan hubungan dengan para bawahan dipandang sebagai rekan sekerja dan hubungannya yang formal cenderung untuk dihindari sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Siagian (2005), seorang pemimpin yang *laissez faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional. Para bawahan dipandang dan diperlakukan sebagai rekan kerja dan hubungan yang formal cenderung untuk dihindari.

Seorang pemimpin yang *laissez faire* adalah seseorang yang memandang dan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang sudah matang dan dewasa, baik dalam arti teknis maupun mental. Oleh karena itu, kehadiran sebagai pimpinan dipandang terutama sebagai symbol keberadaan organisasi ketimbang sebagai pembina, pengarah, dan penggerak.

Dengan adanya uraian diatas berarti bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendapatan Propinsi Jawa

Timur Surabaya Utara sebesar 28,51 % sedangkan 71,49 % dipengaruhi variabel lain. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zainun (2004:50) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain iklim organisasi yang terdiri atas kebijaksanaan dan filsafat manajemen, gaya kepemimpinan, ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T.Hani, 1997, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, Organisasi Dan Motivasi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari dan Hadari Martini, 1997. Ilmu Administrasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1995. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Cetakan Ketiga, Gunung Agung, Jakarta.
- Sutarto, 1998. Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi, Yogyakarta : Gajah Mada University Pres.
- Buchari Zainun, 2004. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi, Penerbit Balai Askara.